**UNIVERSIDADE SÃO JUDAS
CURSO DE DIREITO**

ADRIANA ALMEIDA DE OLIVEIRA

OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**SÃO PAULO
2022**

ADRIANA ALMEIDA DE OLIVEIRA

OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada à Universidade São Judas como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Roseli dos Santos Martins

SÃO PAULO

2022

FOLHA DE APROVAÇÃO

ADRIANA ALMEIDA DE OLIVEIRA

OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito, da Universidade São Judas.

São Paulo, ____ de _____ de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Roseli dos Santos Martins
Universidade São Judas

Prof. Avaliador 1

Prof. Avaliador 2

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, aos meus pais, meu namorado, minha irmã e minha sobrinha ainda em seu ventre, que contribuíram muito nessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço imensamente a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades ao longo desses cinco anos de estudos, sem Ele, nada disso seria possível.

Aos meus pais, João e Nilzete, que me deram todo apoio e incentivo para a realização do meu sonho, minha gratidão. Sou grata também ao meu namorado Jefferson, que sempre se esforçou para me acalmar nos momentos de fraquezas e ansiedades e me estimulou diariamente para que consigamos obter um futuro brilhante juntos. Obrigada a minha irmã que esteve ao meu lado nos momentos ruins me amparando e me aconselhando. Além de me presentear com a maior e melhor benção deste mundo, minha sobrinha ainda em seu ventre, Alice.

Por fim, agradeço aos meus demais familiares e amigos pela confiança. Essa vitória é de todos nós.

“Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo propósito debaixo do céu.”

Eclesiastes 3:1

RESUMO

O objetivo deste estudo é identificar os aspectos que marcam atualmente o fenômeno da pejetização nas relações de trabalho. Pretendeu-se apontar aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e as conquistas sociais no Brasil e no mundo; conceituar o princípio da proteção ao trabalhador; diferenciar a relação de trabalho e de emprego; focar os elementos que caracterizam a relação de emprego; analisar as alterações e as justificativas da flexibilização nas relações de trabalho na Reforma Trabalhista com a Lei n. 13.467/2017; conceituar o instituto da pejetização e explicar as diferenças entre pejetização, trabalhador autônomo e terceirização; evidenciar as decisões jurídicas do Tribunal Regional do Trabalho – TRT e do Supremo Tribunal Federal - STF sobre a interpretação do instituto da pejetização. Optou-se pela pesquisa bibliográfica e exploratória com a finalidade de conhecer as contribuições dos autores sobre o tema, com base em um estudo teórico-normativo, a partir de uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Os resultados demonstraram que o instituto da pejetização foi acatado pela Supremo Tribunal Federal, como legal voltado para certos fins em relação aos empregados hipersuficientes, com requisitos de remuneração e de nível superior condizentes, para escolher o tipo de formalização jurídica na prestação de serviços. Deve haver um cuidado dos juízes de avaliar os elementos formadores dessa contratação, à fim de que se obtenha a certeza de que não se trata de trabalhador hipossuficiente, coagido a aceitar o instituto da pejetização. De modo que se interpreta, nesse caso uma fraude ou ilicitude se forem evidenciados que não existem os requisitos necessário que não estão vinculados aos elementos convencionais das relações de trabalho, na medida em que se trata de situação de prestação e serviços com profissionais hipersuficientes, com alto nível de escolarização e boa remuneração.

Palavras-chaves: Pejetização, Consolidação das Leis do Trabalho, Conquistas Sociais, Reforma Trabalhista, Relações de Trabalho.

ABSTRACT

The objective of this study is to identify the aspects that currently mark the phenomenon of pejotization in labor relations. It was intended to point out aspects of the Consolidation of Labor Laws – CLT and the social conquests in Brazil and in the world; conceptualize the principle of worker protection; differentiate between work and employment; focus on the elements that characterize the employment relationship; to analyze the changes and justifications for flexibility in labor relations in the Labor Reform with Law n. 13,467/2017; conceptualize the institute of pejotization and explain the differences between pejotization, self-employed and outsourcing; highlight the legal decisions of the Regional Labor Court - TRT and the Federal Supreme Court - STF on the interpretation of the pejotization institute. A bibliographical and exploratory research was chosen in order to know the contributions of the authors on the subject, based on a theoretical-normative study, based on a bibliographical and jurisprudential research. The results showed that the pejotization institute was accepted by the Federal Supreme Court, as legal aimed at certain purposes in relation to hypersufficient employees, with compatible remuneration and higher education requirements, to choose the type of legal formalization in the provision of services. Judges must be careful to evaluate the elements that form this contract, in order to be sure that this is not a hyposufficient worker, coerced into accepting the institute of pejotization. So, in this case, fraud or illegality is interpreted if it is shown that the necessary requirements that are not linked to the conventional elements of labor relations do not exist, insofar as it is a situation of provision and services with hypersufficient professionals, with high level of education and good pay.

Keywords: Pejotization, Consolidation of Labor Laws, Social Achievements, Labor Reform, Labor Relations.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E AS CONQUISTAS SOCIAIS DOS TRABALHADORES	10
2.1 O DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO.....	10
2.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	12
3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E OS ELEMENTOS QUE CONFIGURAM A RELAÇÃO DE EMPREGO	13
3.1 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR HIPOSSUFICIENTE.....	13
3.2 RELAÇÃO DE TRABALHO VERSUS RELAÇÃO DE EMPREGO	14
3.3 ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA SE CONFIGURAR A RELAÇÃO DE EMPREGO....	15
4 A FLEXIBILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO E SUA JUSTIFICATIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA	18
4.1 AS MUDANÇAS OCORRIDAS COM A FLEXIBILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO	18
4.2 AS JUSTIFICATIVAS PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ...	21
5 PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	25
5.1 O CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO.....	25
5.2 A DIFERENÇA ENTRE A PEJOTIZAÇÃO E O AUTÔNOMO	27
5.3 A DIFERENÇA ENTRE A PEJOTIZAÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO.....	28
5.5 A PEJOTIZAÇÃO VERSUS PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	32
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
7 REFERÊNCIAS	38

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo trata de uma análise sobre o fenômeno denominado Pejotização e a possibilidade de diferentes tipos de manejos contratuais que geraram a precarização do trabalho.

Demonstra-se nesse estudo que atualmente trabalho humano tem sido desrespeitado em prol da economia que tem gerado uma dinâmica que se traduz como “economia dos bicos” ou “economia sob demanda”, ao qual representa um fenômeno complexo que elimina os direitos trabalhistas de diversas categorias de novos trabalhadores e de novas relações de trabalho.

O objetivo deste estudo é identificar a evasão de obrigações advindas do contrato de trabalho praticada pelos empregadores. Pretendeu-se apontar a história do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo e os aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, como as conquistas sociais dos trabalhadores, enfocando também na diferença entre as relações de trabalho e de emprego e evidenciando os elementos que configuram uma relação de vínculo empregatício. Temos como objetivo também analisar a flexibilização nas relações de trabalho partindo da Reforma Trabalhista com a Lei n. 13.467/2017, e evidenciar o conceito de pejotização com as diferenças entre autônomo e terceirizado, além das decisões jurídicas do Tribunal Regional do Trabalho – TRT e do Supremo Tribunal Federal - STF sobre a interpretação do instituto da pejotização.

Nessa perspectiva, a problemática de pesquisa, ressalta a seguinte questão: Quais os impactos marcados pelos variados modos de relações de trabalho após a flexibilização das relações de trabalho?

Para obter os resultados desejados se fez necessária uma pesquisa bibliográfica e exploratória com a finalidade de conhecer as contribuições dos autores sobre o tema, com base em um estudo teórico-normativo, a partir de uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

Justifica-se a escolha do tema com base na percepção de que a pejotização é a forma mais contundente na forma de contratação de profissionais que traz um modelo revestido de interesses empresariais de reduzir custos trabalhistas, ao qual transforma o trabalhador em pessoa jurídica. Portanto, trata-se de determinar o sentido de um sistema negocial que se compõe de perspectivas que desrespeitam as

leis do trabalho e as conquistas de milhares de anos dos trabalhadores, bem como produz grandes vantagens para as empresas, na medida em que se veem livres da regulamentação das leis que regulam a dinâmica do trabalho assalariado.

Nesse momento histórico se faz necessário debater a possibilidade de uma maior proteção no Direito Trabalhista diante das novas relações de trabalho, enfocando a pejetização no ordenamento jurídico, trazendo uma discussão sobre os prejuízos de tal prática nas relações de trabalho. A importância do tema atualmente nos faz refletir sobre o fenômeno da pejetização, a partir do aspecto jurídico, buscando entender se esse fenômeno pode ser considerado legítimo ou uma fraude aplicada na legislação trabalhista.

A importância acadêmica do tema é demonstrar o processo de instituição da pejetização, como fenômeno jurídico, que torna o trabalhador pessoa jurídica, como forma de contratação em empresas para a prestação de serviços que elimina o vínculo empregatício e os direitos trabalhistas.

A monografia está formada pela introdução (capítulo 1), desenvolvimento (capítulos 2,3,4 e 5) considerações finais (capítulo 6) e as referências (capítulo 7).

A introdução apresenta uma visão geral do tema, os objetivos gerais e específicos, a problemática de pesquisa, a metodologia, a justificativa e a importância do tema.

O segundo capítulo trata de demonstrar os avanços da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a importância das conquistas contidas através de lutas sociais no Brasil e no mundo.

O terceiro capítulo conceitua o princípio da proteção e seus elementos, a diferença das relações de trabalho e emprego e finalizando com os elementos necessários para que se configure uma relação de emprego.

O capítulo quarto enfoca sobre a flexibilização nas relações de trabalho partindo da Reforma Trabalhista com a Lei n. 13.467/2017 além das justificativas que trouxeram mudanças expressivas, como por exemplo a terceirização em atividades principais de empresas.

Já o capítulo quinto discorre sobre o instituto da pejetização a partir de conceitos sobre autônomo, PJ e terceirizado, além das decisões jurídicas do Tribunal Regional do Trabalho – TRT e do Supremo Tribunal Federal – STF e por fim, demonstra o motivo pelo qual a pejetização contribuiu para a precarização do trabalho.

As considerações finais apresentam uma síntese geral do estudo a partir de uma análise interpretativa.

2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E AS CONQUISTAS SOCIAIS DOS TRABALHADORES

2.1 O DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

A história do Direito do Trabalho pode ser dividida em três períodos, sendo elas a pré-industrial, a revolução industrial e o constitucionalismo social.

O período pré-industrial se ramifica em três subdivisões, a escravidão, a servidão e as corporações de ofício.

Na escravidão não havia qualquer regra para fins de contratação, tendo em vista que o escravo não possuía autonomia de vontade e nem era tratado como ser humano, mas sim como objeto, ela se caracterizava pela submissão completa dos escravos para os seus senhores. Para Romar (2021, p. 17) “O trabalho escravo era realizado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade, sendo equiparado a coisa, incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações.” Desse modo, o trabalho escravo era absolutamente incompatível com a ideia de direito, sendo que o escravo era tratado como objeto.

A Servidão ocorreu entre o século X e XIII, e teve como destaque a figura do Senhor Feudal, que acolhia o servo e os trazia proteção em troca da prestação de serviço com elevado grau de subordinação. Não havia muitas diferenças em relação à escravidão, pois os trabalhadores ainda não tinham uma condição livre, pois os servos eram obrigados a entregar parte da produção como preço para permanecer nas terras e obter uma certa defesa dos Senhores Feudais, pois eles possuíam um poder absoluto no exercício do controle e organização do grupo social (ROMAR, 2021).

Nas corporações de ofício, a vida econômica e social sofreu transformações, mas ainda assim não se podia falar em liberdade de trabalho. Elas surgiram no período da Idade Média, período esse em que o feudalismo ainda prevalecia na Europa como sistema produtivo e eram formadas por mestres, companheiros e aprendizes que buscavam se especializar em produções e defender seus interesses

e de seus trabalhadores. As corporações de ofício surgiram em torno dos séculos XI e XII como fruto da necessidade de regulamentar e defender os interesses em comum.

Já a revolução industrial ocorrida na Inglaterra no século XVIII, nos trouxe a inovação do trabalho assalariado, e que, conseqüentemente, acabou criando condições necessárias para que o capital acumulado se reproduzisse com inovações nos instrumentos e nos métodos de trabalho.

As mudanças construídas ao decorrer da revolução industrial deram origem a consolidação do sistema capitalista, mudando para sempre o modo de produção, graças a uma nova classe social burguesa que foi adepta ao liberalismo político e econômico, cuja base fundamental é a constante diminuição do intervencionismo do Estado na economia para favorecer seus próprios negócios, dando origem a uma monarquia parlamentar constitucional.

Com as diversas transformações advindas da revolução industrial, a produção passou a requerer uma nova racionalidade e eficiência no campo trabalhista. Maeda (2017, p. 76) avalia que:

O capitalismo atingiu uma fase em que a máquina, enquanto meio de produção e meio material de existência do capital passa a ser o fundamento do modo de produção capitalista. A grande indústria ao revolucionar as relações gerais de produção da sociedade produziu uma nova concepção de trabalho, de vida, de relação entre os seres humanos. Isto é provocado pela mudança das relações entre o capital e o trabalho. Nesse momento, a vida do operário passa a ser determinada pelos ciclos da indústria.

O surgimento do Direito do trabalho ocorreu com a necessidade de contratar operários após o surgimento de máquinas a vapor e a conseqüente criação de indústrias, fazendo jus a necessidade de criação de leis para regular as relações trabalhistas, equilibrando as diferenças necessárias, pois a burguesia industrial almejava apenas o aumento dos lucros e resultados e não estavam oferecendo condições dignas de trabalho.

O constitucionalismo social teve início em 1917 com a constituição mexicana e foi marcado pela intervenção do Estado, que consistiu-se na limitação da liberdade para contratar, protegendo o hipossuficiente e, conseqüentemente, refletindo no surgimento do aspecto protetivo do Direito do Trabalho.

Para Romar (2021, p. 19) “A Constituição Mexicana de 1917 foi a primeira a construir uma estrutura significativa de direitos sociais do trabalhador e inspirou muitas Constituições de países da América Latina”.

Outro período muito importante para o avanço do constitucionalismo social foi em 1919, como parte do Tratado de Versalhes que terminou com a Primeira Guerra Mundial.

A criação da OIT fundou-se em razões de segurança, humanitárias, políticas e econômicas. Houve um verdadeiro reconhecimento da importância da justiça social, em contraste com um passado de exploração dos trabalhadores nos países industrializados da época. Houve também uma compreensão cada vez maior da interdependência econômica do mundo e da necessidade de cooperação internacional para obtenção de igualdade das condições de trabalho em todos os países. (ROMAR, 2021, p. 19)

Nesse contexto, a evolução do direito do trabalho no mundo foi construída através de muitas lutas sociais, econômicas e políticas, sendo uma conquista muito importante para a proteção do hipossuficiente na relação desigual entre o empregador e o empregado, mantendo até os dias atuais o bem-estar social.

2.2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a história do Direito do trabalho iniciou-se no ano 1930, no governo de Getúlio Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, período esse de geração de medidas legais expostas em uma das primeiras constituições em 1934, onde nos trouxe um amparo de grande valor, contribuindo para o surgimento da primeira legislação trabalhista, denominada Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

A sistematização das normas trabalhistas passou a ser uma realidade, com diretrizes que protegiam o trabalhador, assegurando direitos como o salário-mínimo, o décimo terceiro salário, as férias, entre outros. A Constituição de 1934 trouxe inovações na medida em que se orientou pelos pressupostos da Organização Mundial do Trabalho - OIT na proteção ao trabalho passando a ser instituído os limites dentro da lei a idade de 14 anos para ingresso no mercado de trabalho, proibição de jornadas noturnas para menores de 16 anos, a limitação de adolescentes menores de 18 anos

em qualquer tipo de atividade insalubre, o que representou uma grande conquista no campo da saúde e segurança do trabalho (MAEDA, 2017).

Essas foram apenas algumas diretrizes iniciais de proteção aos trabalhadores, observando lutas nas relações de capital versus trabalho, obedecendo a condição e a fragilidade de um trabalhador hipossuficiente em prol dos direitos básicos a fim de evitar desigualdades na sociedade.

O direito do trabalho deve ser entendido como possibilidade de o indivíduo compreender as relações sociais de tal modo que seus conhecimentos complementares possam conduzi-lo, a uma visão social que possa influir na reelaboração de sua prática na construção da cidadania (CARVALHO, 2020).

Na Constituição Brasileira, os valores expressos ao ser humano se referem aos fundamentos maiores da dignidade da pessoa humana, como consagrado em declarações internacionais. O primeiro e fundamental direito do homem é o direito à vida, suporte para existência e gozo dos demais direitos, sendo necessário, porém, assegurar os seus pilares básicos de sustentação, que são o trabalho e a saúde.

3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E OS ELEMENTOS QUE CONFIGURAM A RELAÇÃO DE EMPREGO

3.1 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR HIPOSSUFICIENTE

O Princípio da proteção deu origem ao direito do trabalho juntamente com as conquistas sociais dos trabalhadores. Igualar as partes da relação contratual trabalhista é o seu principal objetivo, pois a parte empregada sempre será a parte hipossuficiente da relação, sendo considerado como a parte mais fraca, motivo pelo qual possui uma proteção maior.

Na maioria das vezes, o hipossuficiente não possui tantos poderes de fala, e a dependência de normas de proteção fez com que o direito do trabalho passasse a ser interpretado de forma a efetivar essa ideia de protegê-lo.

O princípio da proteção é efetivado de três maneiras no direito de trabalho, sendo elas in dúbio pró-operário, norma mais favorável e condição mais benéfica.

O in dúbio pró-operário é uma regra de interpretação jurídica, ou seja, se houver dúvidas na interpretação no dispositivo de uma lei ou de uma cláusula de contrato do

trabalho, a interpretação a ser dada deverá ser a mais benéfica ao empregado, de acordo com Delgado (2019, p. 235):

Como princípio de interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho.

A norma mais favorável é a regra de que será aplicado ao trabalhador sempre a norma que for mais favorável a ele independentemente se parecer ser mais fraca do que as outras, para Delgado (2019, p. 235):

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Já a condição mais benéfica é o direito adquirido, pois todas as condições que se mostrarem mais benéficas ao empregado e que forem concedidas no curso do vínculo de emprego passarão a ser direito adquirido. Delgado (2019, p. 235) conclui que:

Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.

Deve-se reconhecer que essas três formas do princípio da efetivação da proteção ao trabalhador hipossuficiente que sempre serão necessárias para manter um equilíbrio nas relações trabalhistas entre o empregador e o empregado, sendo o princípio mais importante no âmbito trabalhista.

3.2 RELAÇÃO DE TRABALHO VERSUS RELAÇÃO DE EMPREGO

Para se compreender o alcance das mudanças nas relações de trabalho se faz necessário conhecer também a diferença entre a relação de trabalho e relação de emprego, pois ao contrário do que muitos pensam, as palavras trabalho e emprego não são sinônimos, de acordo com Leite (2019, p. 244):

A relação de trabalho é toda relação humana em que há a prestação trabalhista. Por outro lado, a relação de emprego se trata de uma espécie da relação de trabalho, na qual existe a figura do empregado subordinado ao empregador, o que traz a abrangência das leis e proteções constitucionais e celetistas.

Nesse contexto, a relação de trabalho é de caráter genérica, onde tem como espécie a relação de emprego, pois o trabalho é conceituado de forma ampla.

Delgado (2019, p. 333) conceitua a relação de trabalho como toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível englobando a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso entre outras modalidades de pactuação de prestação de labor.

Já a relação de emprego no âmbito jurídico trata-se apenas de uma relação entre tantas essas outras descritas acima. Para Delgado (2019, p. 334) A relação de emprego, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas e corresponde a um tipo legal próprio e específico, que não se confunde com as demais modalidades.

O trabalho desenvolvido com pessoalidade, com não eventualidade, com subordinação e mediante remuneração leva à caracterização de uma relação de emprego, enquanto o trabalho prestado com ausência de uma ou de algumas dessas características implica na existência de uma relação de trabalho. (ROMAR, 2018, p.142).

Toda relação de emprego se dará através do acúmulo de cinco elementos essenciais para que se confirme o vínculo empregatício, elementos esses que são obrigatoriamente verificados pelos juízes em todas as disputas judiciais trabalhistas.

3.3 ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA SE CONFIGURAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

O ordenamento jurídico brasileiro reconhece que para que seja configurada uma relação de emprego, deve-se observar se possui os principais elementos

advindos a partir de cinco estruturas cumulativos que caracterizam as relações de emprego, conforme expresso nos artigos 2º e 3º da CLT.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Conforme os artigos descritos acima, a consolidação das leis do trabalho – CLT conceituou o empregador como empresa, podendo ser ela individual ou coletiva que assume os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal do serviço. Já sobre o conceito de empregado, a mesma consolidação tratou-se de cinco elementos que configuram uma relação de emprego nesses dispositivos combinados de lei, elementos esses que são:

- Prestação de trabalho por pessoa física;
- Pessoaalidade por parte do trabalhador;
- Não eventualidade na prestação de trabalho;
- Onerosidade;
- Subordinação do trabalhador ao empregador.

A primeira das características que marcam a relação de emprego é a pessoa física, determinando a existência de uma pessoa natural, não podendo ser pessoa jurídica. A proteção dos bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas (DELGADO, 2019).

A pessoaalidade é a segunda característica, onde o empregado não poderá ser substituído por outra pessoa nas funções laborais. No entanto, existem exceções que de substituição do trabalhador, alcançado pelos direitos e garantias da CLT e da Constituição Federal de 1988, onde caso algum trabalhador saia de férias, licença maternidade e em alguns casos de doenças, existe a possibilidade substituições temporárias.

Para Delgado (2019, p. 272):

A característica da pessoalidade produz efeitos não só para a configuração do vínculo empregatício e durante a execução do contrato de trabalho, mas também no momento da sua própria extinção, pois, em razão da pessoalidade, a relação de emprego e as obrigações a ela inerentes não se transmitem a herdeiros e sucessores. A morte do empregado, portanto, implica necessariamente na extinção da relação de emprego.

A outra característica diz respeito à presença da não eventualidade, que se determina quando existe um processo de continuidade na prestação de trabalho, não podendo ser esporádico.

Carla Teresa Martins Romar (2021, p. 55) diz que:

Não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente. O importante é que haja a expectativa de retorno do empregado ao serviço, isto é, já se sabe que os serviços serão desenvolvidos em determinado dia, por determinada pessoa, e sua ausência acarretará prejuízos. O que caracteriza a habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas, sim, o sentido de permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem.

Enquanto a onerosidade está associada à remuneração recebida pelo empregado pelo serviço prestado ao tomador de serviços. Para Romar (2021, p. 58) “A onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado.”

E por fim, a subordinação é a existência da necessidade da submissão do trabalhador às ordens do empregador e que se caracteriza a relação empregatícia, ela está assentada em três diferentes dimensões, a saber: a estrutural, a clássica e a objetiva. Na dimensão estrutural não existe a necessidade de o trabalhador estar submisso às ordens diretamente do empregador, para isso, se faz necessária a aceitação da organização do empresário criada pelo tomador dos serviços. Na dimensão clássica se reconhece o processo de subordinação convencional em que o empregado está submisso às ordens do empregador. Enquanto na dimensão objetiva existe uma subordinação que está menos diretiva, na medida em que existe uma colaboração do trabalhador nas atividades e os fins da empresa (LARAIA, 2020).

Portanto, partindo-se dos princípios fundamentais que se ergue o Direito do Trabalho e a interpretação do artigo 3º da CLT, a relação de emprego, denominado

vínculo empregatício se dá a partir de tais elementos caracterizadores que devem ser observados.

4 A FLEXIBILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO E SUA JUSTIFICATIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA

4.1 AS MUDANÇAS OCORRIDAS COM A FLEXIBILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

Com o advento da reforma trabalhista Lei 13.467/17, a sanção da Lei nº 6.019/1974 procurou aguçar a terceirização mediante o afastamento de algumas restrições e controles consideravelmente importantes sobre o processo terceirizante.

A terceirização ocorre quando uma empresa contrata outra empresa, sendo que essa empresa contratada oferecerá mão de obra a empresa contratante e a grande polêmica justifica-se sobre a validade dessa terceirização em suas principais atividades, o que antes era apenas legalizado para as atividades consideradas secundárias.

Conforme o Art. 4º-A, da Lei 6.019/74 (alterado pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17):

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Romar (2018, p. 169) conceitua a terceirização como contratação de trabalhadores por pessoa interposta, ou seja, quando o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte a tomadora dos serviços, a empresa terceirizante e o trabalhador que presta serviços para a tomadora, sempre por intermédio da empresa terceirizante, não havendo contratação direta com a tomadora dos serviços, tratando-se, portanto, de uma subcontratação de mão de obra.

Em questões de terceirização, a Lei nº 6.019/1974 nos trouxe uma flexibilização das relações de trabalho de muita polêmica, tendo em vista que muitas empresas estão utilizando dessas novas modalidades como forma de burlar as relações jurídicas constantes nos princípios gerais que fundamentam o direito do trabalho.

Conforme Maeda (2017, p. 77) à luz do Direito do Trabalho, “a terceirização se aplica à relação que envolve a prestação de serviços distinta do vínculo trabalhista,

portanto podendo ser definida como uma relação triangular ou trilateral”, considerando-se que nesse processo o trabalhador da empresa prestadora de serviços realiza serviços para o tomador.

De acordo com Delgado (2021, p.557):

Essa inovação consiste na referência à “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução” (novo art. 4o-A, Lei n. 6.019/74; grifos acrescidos). Neste sentido há também o novo art. 4o-C da mesma Lei n. 6.019 (“... quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, ...” — grifos acrescidos). Na mesma linha reverbera o novo art. 5o-A da Lei n. 6.019/74 (“Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal” — grifos acrescidos).

A grande indignação dessa flexibilização trata-se da possibilidade da realização das principais atividades a serem concretizadas na empresa contratante por empresas terceirizadas, o que acaba possuindo uma relação direta com a precarização nas relações de trabalho, visto a deterioração das condições laborais.

Carvalho (2020) analisa que as atividades principais por serem de grande importância para empresas devem ter uma atenção especial e redobrada, não podendo ser passadas para mãos de terceiros, constituindo-se a melhor estratégia nesses tempos de mudanças tecnológicas.

Outra inovação advinda da Lei n. 13.467/2017 que se faz importante ressaltar é também o afastamento do princípio a isonomia entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa contratante, isto é, a diferença entre a remuneração recebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços, nos casos de terceirização lícita.

A Lei n. 13.467/17, mesmo após ter ampliado largamente a terceirização, não considera imperativa a regra isonômica entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços (empresa contratante). Ao invés, sufraga a tese de o salário equitativo, na hipótese de terceirização lícita, abranger simples cláusula contratual interempresarial, situada no âmbito da livre vontade do poder econômico. Nessa linha, a regra do art. 4o, § 1o, da Lei n. 6.019: “Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo”. (DELGADO, 2021, p. 558).

Embora haja essa autorização na legislação supra, essa ausência do salário equitativo na terceirização, acaba desrespeitando o princípio constitucional da não discriminação expressa no art. 3º, IV, da Constituição Federal onde diz que “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil ... promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Pereira (2022, p. 45) avalia que “a Reforma Trabalhista implementada em 2017 trouxe grandes impactos nas relações de trabalho representando, portanto, os riscos aos quais os trabalhadores foram sendo exposto a partir da flexibilização do trabalho”.

Anteriormente, a única regulamentação que tinha era a Súmula 331 do TST, que permitia a possibilidade de terceirização apenas em atividades meio, atividades secundárias.

A Súmula 331 do TST sofreu profundas alterações após o STF e a Lei 13.467/2017 passaram a permitir de forma ampla a terceirização em atividade-fim do tomador do serviço (LEITE, 2019, p. 563).

O Supremo Tribunal Federal, em 30/08/2018 ao julgar o a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, tema 725 de repercussão geral, no qual se discutia a licitude da terceirização de atividades principais da empresa tomadora de serviços, fixou a seguinte entendimento: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (DELGADO, 2019).

A flexibilização dos direitos em uma sociedade, cujas leis são precárias na prática, poderá representar uma forma de relativismo dos princípios constitucionais que produz efeitos devastadores sobre a vida do trabalhador, especialmente em relação à penalidade das regras de proteção ao trabalhador (MAEDA, 2017).

Nesse aspecto, com a flexibilidade de contratação advinda de mudanças, foi dado ao empregador várias maneiras de reduzir drasticamente os custos com mão de obra, com redução de custos a partir do trabalho.

O processo de ampliação dos serviços terceirizados tem produzido diversas polêmicas políticas e lutas sociais que reivindicam a manutenção da lei anterior que limita as atividades terceirizadas somente as atividades-meio (complementares ou

acessórias), porquanto, rejeitando a contratação de serviços de natureza associada à atividades-fim (SILVEIRA, 2021).

Desse modo, a suposta função da terceirização para todas as atividades de uma empresa é permitir uma maior concentração na atividade para terceiros, trazendo garantias de mais empregos aos trabalhadores, porém, essa decisão do supremo é uma verdadeira tragédia, pois a terceirização acaba significando uma precarização das relações e das condições de trabalho, tendo em vista que os trabalhadores terceirizados acabam ganhando bem menos do que os trabalhadores contratados diretamente, além de possuir uma jornada mais exaustiva. Empresas terceirizadas possuem uma rotatividade maior, fazendo com que os trabalhadores fiquem menos tempo na mesma empresa, e acaba se tornando um cenário de muita instabilidade.

4.2 AS JUSTIFICATIVAS PARA A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O primeiro discurso declarado pela classe empresarial é de que as leis trabalhistas no Brasil em face de sua morosidade e burocracia estão produzindo efeitos negativos nas decisões das empresas, considerando que na CLT existem 900 artigos que tratam detalhadamente dos direitos e obrigações trabalhistas e que em sua grande parte estão em prol das defesas dos interesses dos trabalhadores.

Conforme esse discurso, somente na Constituição Federal de 1988 existem cerca de mais de 65 dispositivos e outros de base transitória que abrangem, cerca de mil artigos que se desdobram em vários incisos e parágrafos. Existem ainda as diretrizes da Organização Mundial do Trabalho em nível internacional e as determinações do Ministério Público do Trabalho que apresentam também inúmeras determinações dentro da legislação do trabalho (SILVEIRA, 2021).

O discurso que assegura esses tipos de contratos está amparado na justificativa do aumento da heterogeneidade do mercado de trabalho e suas relações, tendo-se como exemplo, a facilitação dos processos referentes às demissões, favorecendo a redução imediata do trabalhador recorrer de seus direitos na Justiça do Trabalho.

O que vem sendo justificado para as mudanças nas relações de trabalho se faz com a ideia de que a CLT está ultrapassada para os dias atuais e que sua

modernização poderia trazer muitos benefícios na medida em que colocaria em termos legais novas relações contratuais com as novas modalidades produzidas pelo avanço da tecnologia (MAEDA, 2017).

O discurso pode ser caracterizado como lacunar a partir da premissa de que uma verdadeira modernização nas relações de trabalho, não poderia ser realizada às custas da precarização do trabalho, na forma como foi constituída as diretrizes da lei de reforma trabalhista (MAEDA, 2017).

Conforme Cassar e Borges (2017) um dos discursos que mais tramitaram pelas mídias para justificar a reforma trabalhista é de que os direitos assegurados pela CLT somente abrangem alguns trabalhadores, deixando de lado uma grande parte de subempregados e os trabalhadores que vivem na informalidade. Com esse discurso, o governo criou apenas formas precarizadas de trabalho e manteve uma maior segurança jurídica aos empresários, bem mais que aos trabalhadores.

Fernandes (2018) avalia que outra justificativa para as alterações na CLT teve como discurso a comparação com outros países, onde suas legislações são tão pequenas e os direitos dos trabalhadores regulamentados em direitos fundamentais e em procedimentos de negociação coletiva que determinam as decisões que se aplicam aos litígios de relações de trabalho. Portanto, as empresas não sofrem as consequências diretamente.

Na visão dos empreendedores, a burocracia impera no protecionismo ao trabalhador, bem como as diretrizes de regulamentação exige um número maior de trabalhadores que não estão vinculados à produção da empresa. Essa condição tem gerado custos altos.

Silveira (2021) aponta outro discurso que justifica as alterações e a manutenção da reforma trabalhista, a partir dos problemas com litígios na justiça do trabalho que se constitui em outra problemática que tem determinado custos para as empresas e aos cofres públicos com milhares de ações individuais e coletivas, fato que exige da justiça um ordenamento de juízes para o atendimento de toda essa demanda.

No contexto dos custos sociais do trabalho, Rodrigues e Oliveira (2014) consideram que se deverão contabilizar os custos altos da mão de obra para manter um trabalhador em uma jornada de trabalho de 8 horas. Em termos contábeis, a associação entre custo por hora de trabalho e a produtividade se compõem em um dueto que formam o custo unitário do trabalho. Portanto, concluem que as leis

trabalhistas brasileiras pesam demais em burocracia e afetam diretamente os custos do trabalho que tem aumentado em relação à produtividade que tem sido vítima de quedas (MUCELIN; STOCKER, 2021).

Conforme Maeda (2017) outro discurso recorrente na época, parte da noção de que a legislação trabalhista tem produzido muitas desvantagens para as empresas no que concerne ao custo do trabalho, a tendência de alta rotatividade, o excesso de burocracia e a rigidez das normas e mesmo os benefícios de direito do trabalho ao se desligar da empresa. Esse fato somente tende a estimular a informalidade.

Carvalho (2020) demonstra a percepção sobre a lei trabalhista brasileira que não evolui, uma justificativa para uma mudança ou a crença de que a reforma trabalhista é necessária:

Pode-se afirmar que a lei trabalhista brasileira não evoluiu em um sistema de gestão empresarial que muda todos os dias e, portanto, ainda se mantém inflexível, não permitindo alternativas para as relações de trabalho tradicionais. Nesse contexto, a empresa só tem uma saída: a contratação legalizada arcando com todas as obrigações e encargos, assim essa decisão é somente para empresas que tem terão a certeza de produzir obtendo lucros para cobrir os custos.

Nesse contexto, evidencia-se que se trata de um discurso que tem como eixo, as vantagens que o capital poderá auferir com a redução dos direitos dos trabalhadores. Nesse campo, as relações de trabalho se complexibilizam por não existir um meio termo para contratação de empregado, reconhecendo-se nesse aspecto que o elevado peso dos encargos sociais reduz drasticamente a remuneração, bem como os empregos, favorecendo o surgimento da terceirização, aplicada para redução de custos trabalhistas.

Maeda (2017, p. 49) avalia que a reforma trabalhista realizada, teve como discurso oficial:

O Brasil não tem conseguido manter um crescimento econômico satisfatório devido a existência de uma lei trabalhista inflexível e burocrática. Em termos de discussão acerca do valor do custo do trabalho no Brasil, existem duas vertentes diferenciadas: a que considera que o custo do trabalho é um dos mais altos em relação aos países globais e a vertente que afirma que o custo está representando somente um quarto do total geral da remuneração recebida pelos trabalhadores.

Como se evidencia, justificam-se as mudanças, a partir da noção de que lei trabalhista na atualidade determina dificuldades por ser inflexível e burocrática para

as empresas. Assim, analisa-se que a remuneração diferenciada que cada vertente apresenta, enquanto a primeira avalia o custo sobre o valor recebido pelo trabalhador pelo trabalho realizado, a outra corrente se refere à remuneração associada a outros encargos sociais, com a junção de impostos e obrigações sociais, o custo do trabalhador com seus direitos totais é considerado muito alto para as empresas.

Carvalho (2020) aponta que a classe empresarial tendeu a apressar e pressionar o governo por mudanças na legislação trabalhista, considerando a questão da rotatividade nas empresas e o impacto em termos de perdas de produtividade e competitividade. Na visão do autor, a questão da rotatividade que se refere à rotação no mercado de trabalho que ocorre no período entre a relação contratual de admissão ou de desligamento. Quando as admissões superam os desligamentos é sinal de um ciclo de expansão no mercado e seu efeito é negativo em termos de produtividade.

Maeda (2017, p. 58) considera que:

Uma das causas da pressão de empresários por uma mudança na CLT decorre das diretrizes de demissão tal qual aplicadas à CLT que tem um grande impacto sobre os resultados de produtividade da empresa e tende a reduzir os efeitos financeiros, na medida em que esses custos acarretam despesas e redução da produtividade.

Evidencia-se que na visão da autora, existe uma expectativa do empresariado de que o legislativo brasileiro venha a determinar mudanças na CLT, na medida em que existe uma crítica em relação ao processo de demissão, considerado como um grande impacto financeiro para os caixas, na medida em que a rotatividade gera problemas de produtividade e as demissões têm sido um incentivo para os trabalhadores a receberem os vários incentivos referentes às custas trabalhistas e ao seguro-desemprego.

No discurso oficial, apresentou-se como justificativa que em termos de produtividade, um trabalhador em fase de demissão perde a motivação para produzir, o que representa maiores custos para as empresas, assim como se tem considerado nesse contexto, a questão do maior tempo e dos gastos nas fases de recrutamento e seleção de novos empregados, quando existe a demissão e a entrada de um novo empregado, ainda requer tempo e habilidade deste para começar realmente a produzir com efetividade. Essa é uma das justificativas para as mudanças nas relações de trabalho.

Parte-se da análise de que a justificativa para a flexibilização das relações trabalhistas advindas da reforma trabalhista de 2017 se deu pela tentativa de combate ao desemprego e instabilidade institucional, além da modificação de uma legislação ultrapassada, dando maior segurança jurídica aos empregadores e gerando uma modernização da legislação, porém temos por questionável a intensa necessidade de modificar leis e conseqüentemente nos trazer precariedade aos direitos que por muitos anos foram necessários diversas lutas sociais para ser adquiridos.

5 PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

5.1 O CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO

O instituto da pejotização se trata de uma relação de trabalho onde uma empresa contrata os serviços de uma pessoa jurídica para que não seja caracterizado uma relação empregatícia.

Essa prática vem se tornado muito comum nos dias de hoje, tendo em vista que empresas adotaram essa nova modalidade com o intuito de reduzir gastos advindos de verbas trabalhistas.

A Lei nº11.196/2005, instituiu a pejotização passando esse processo a ser legalizado no ordenamento jurídico brasileiro, no artigo 129, que aduz:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Pôde-se observar que a referida lei nos trouxe uma autorização da possibilidade de contratação de pessoas físicas que prestam serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, como pessoas jurídicas, fazendo jus a denominação de pejotização.

Porém, essa nova modalidade surgiu como um aval para empregadores praticarem uma fraude em busca de reduzir encargos trabalhistas, obrigando o trabalhador pessoa física a constituir uma pessoa jurídica para que este preste serviços com as mesmas características advindas de uma relação de emprego

constituída no artigo 2º da CLT, características essas que podem ser observadas através de elementos que constituem o vínculo empregatício, sendo elas, a prestação de serviço por uma pessoa natural, que por uma necessidade forçada e pela precariedade de emprego é forçada a constituir uma pessoa jurídica, possuindo, portanto, a personalidade, a não eventualidade, a onerosidade e por fim, a subordinação.

Pereira (2022, p. 44) define “a pejetização como um termo usado para designar uma forma de relação de trabalho abusiva”, cujo processo tem como foco minimizar ao máximo os custos com diretos trabalhistas, partindo da estratégia de tornar o trabalhador reconhecido como pessoa jurídica. As empresas buscam esse tipo de relação de trabalho, onde o trabalhador possui uma empresa, partindo de negociações empresa a empresa e não a relação tradicional de contrato de trabalho.

A pejetização tem recebido diversas críticas severas por ser considerado um modelo de relação de trabalho fraudulento, na medida em que impera relações que tendem a esconder a existência de uma relação de emprego.

Ferreira e Santos (2021) avaliam que a pejetização tem o objetivo de disfarçar a caracterização das relações de trabalho, na medida em que o trabalhador se encontra em um tipo de condição, que para ser contratado pelas empresas, precisa também se constituir como pessoa jurídica prestadora de serviços para encobrir uma relação trabalhista de fato. Nesse contexto, o trabalhador perde a proteção que o Direito do Trabalho lhe concede.

A pejetização assumiu um valor legal no período, mesmo sendo um incremento que tem como objetivo oculto fraudar a legalidade, considerando-se que no art. 129 da Lei de Pejetização, existe a previsão que a prestação de serviços deverá ser apenas de natureza intelectual, científica, artística ou cultural aplicando-se apenas as pessoas jurídicas, sendo os serviços considerados personalíssimos ou não, com designação ou não, parte-se de que quaisquer obrigações referentes aos sócios ou prestadores de serviços vinculados à empresa, estariam sujeitos à regra de se constituírem como pessoas jurídicas pelo embasamento da reforma trabalhista.

Conforme Luz (2018, p. 49):

A utilização do neologismo pejetização ou pjetização, também chamada de personificação por encomenda, decorre da sua prática recidiva na organização moderna do trabalho, ou seja, as situações onde vislumbramos a sua ocorrência são demasiadamente corriqueiras que a doutrina trabalhista criou a expressão e batizou o referido instituto. A pejetização ocorrerá sempre

que uma pessoa natural contrair personalidade jurídica com o intuito de disponibilizar sua mão-de-obra a outrem através de um contrato cível ou comercial, visando encobrir uma relação de emprego.

Para que seja caracterizado um contrato PJ, o trabalhador deve abrir um CNPJ (cadastro nacional de pessoa jurídica), pois é o principal requisito para prestar um serviço como pessoa jurídica.

Ao realizar a abertura do CNPJ, e escolher seu modelo de negócio, o trabalhador deverá providenciar a obtenção de um alvará de funcionamento junto à prefeitura da cidade para que seja autorizado a emissão de notas fiscais e ter a inscrição estadual regularizada, entre muitas outras pendências necessárias.

Ao ser contratado como PJ, a pessoa renunciará a todos os direitos adquiridos através de tantas lutas ao trabalhador CLT, como férias, 13º salário, FGTS, INSS, além de ter que arcar com encargos fiscais e obrigações trabalhistas, como plano de previdência para quem visa se aposentar futuramente.

5.2 A DIFERENÇA ENTRE A PEJOTIZAÇÃO E O AUTÔNOMO

O trabalhador autônomo é toda pessoa física contratada no regime de prestação de serviço, sem a necessidade de abrir um CNPJ, para atuar em empresas sem a caracterização de vínculo empregatício.

O trabalho autônomo é aquele que se desenvolve por conta própria, sem subordinação, ou seja, o trabalhador autônomo exerce suas atividades com independência, não se subordinando às ordens e ao controle do tomador dos serviços, o que o diferencia do empregado. O trabalho é executado de forma habitual, para destinatários (tomadores de serviço) distintos. A habitualidade na prestação de serviços diferencia o trabalhador autônomo do trabalhador eventual, que também exerce atividade sem subordinação, sendo o trabalho prestado, porém, de maneira esporádica ou fortuita (ROMAR, 2018).

Os trabalhadores autônomos mais típicos são os médicos, dentistas, advogados, engenheiros, entre outros e nesses casos, é imprescindível que não haja qualquer tipo de vínculo empregatício, sendo que a prestação de serviços deverá ser realizada com total autonomia financeira e profissional, de forma liberal assumindo total risco das atividades.

O autônomo não é subordinado. Logo, ainda que este preste serviços de forma pessoal, onerosa e não eventual, não será tutelado pelo direito do trabalho.

O trabalho autônomo está previsto no artigo 422-B da CLT:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3o desta Consolidação. (Redação dada pela Medida Provisória no 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 1o É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2o Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3o o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. (Incluído pela Medida Provisória no 808, de 2017) (Vigência encerrada)

§ 3o O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

Sobre autônomo, Delgado (2019, p. 97) diz que:

Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Portanto, a principal diferença entre a pejetização e o autônomo é a necessidade de abertura de CNPJ para os trabalhadores PJ, sendo que para o trabalhador autônomo não há essa necessidade. O autônomo mantém apenas uma relação de prestação de serviços para a empresa contratante sem obter qualquer vínculo empregatício, mesmo que essa prestação seja de caráter exclusiva.

5.3 A DIFERENÇA ENTRE A PEJOTIZAÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização se caracteriza quando uma empresa contrata outra empresa para realizar prestação de serviços, sendo que a empresa contratada e seus funcionários oferecerá mão de obra a empresa contratante.

(MARTINEZ, 2019) trata de terceirização como uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, contrata outra empresa para lhe dar suporte em serviços, visando concentrar esforços em sua atividade-fim.

A terceirização, do ponto de vista do direito do trabalho se dá pela contratação de serviços entre a empresa e a intermediária que possui mão de obra, mediante um contrato de prestação de serviços terceirizados, ou seja, a relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante desta atividade.

A grande diferença entre a terceirização e a pejetização, é a forma de contratação da prestação de serviço. Em relação a terceirização, o empregador contrata uma outra empresa para realizar determinado serviço, já na pejetização, a empresa busca realizar contratações de pessoas naturais desde que elas abram uma empresa (CNPJ) em seu nome, tratando-se de uma relação direta.

5.4 AS DECISÕES JURÍDICAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – TRT E DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF SOBRE A PEJOTIZAÇÃO

Atualmente, o conceito de pejetização passou a ser expressivamente usado no rol das questões que passaram a envolver a flexibilização, fazendo com que empresas favorecessem a contratação de pessoas jurídicas para trabalhar em qualquer tipo de atividade empresarial, possibilitando nesse contexto, a contratação de muitas pessoas sem a caracterização de vínculo empregatício sem que possa gerar custos trabalhistas para elas.

Calvet (2022, p. 1) traz uma elucidação sobre o tema, a partir de uma análise em relação à interpretação do Supremo Tribunal Federal que se encontra dividido em termos de concepção jurídica sobre o tema nas tomadas de decisões. “Dentre as questões aventadas questiona-se se a configuração do vínculo empregatício seria obrigatória”. Segundo o autor, as decisões têm sido tomadas com base no seguinte disposto: Cabe ao juiz averiguar se existe uma vontade das partes ao optar pela relação jurídica usando o instituto da pejetização e ao mesmo tempo identificar se existem requisitos que possam considerar a existência de vínculo empregatício, havendo essa situação, tem-se declarada uma fraude.

De acordo com a jurisprudência do STF, existe uma incômoda decisão a ser analisada, considerando se a forma de contratação pode ser objeto de livre disposição de trabalhadores e tomadores dos serviços.

Dutra (2022, p. 1) avalia que uma recente tomada de decisão do STF foi determinada em relação à contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas. O STF manterá “o processo de pejetização e a terceirização de forma irrestrita, cuja decisão está expressa, sendo considerada legal, no entanto, não deve ser consumada ou aceita juridicamente nos casos de situação de hipossuficiência”.

Cita-se nessa perspectiva, um caso referente à Ação Civil Pública executada pelo Ministério Público do Trabalho – MPT da Bahia em oposição a uma entidade social que havia contratado profissionais de saúde da área de medicina na condição de pessoas jurídicas, ou seja, em um processo de pejetização.

Segundo Brito (2021, p. 1) analisa nesse caso que com base na Portaria de 2010, quando o Estado da Bahia publicou o edital para credenciar médicos na prestação de serviços para atender “três unidades de emergência, 18 hospitais e sete centros de referência”, a partir de 66 médicos especialidades e subespecialidades médicas. Se tratou de pejetização, o resultado foi de ilegalidade, na medida em que “a contratação não era em caráter temporário ou emergencial”.

O entendimento do TRT da Bahia interpretou que não se tratava de prestação de serviço complementar. Com base na Portaria 1.003/2010 o Estado vinha realizando chamado público para credenciamento com processo de pejetização ilegal. Nessa situação o Ministério Público do Trabalho desenvolveu uma ação civil pública contra a contratação ilegal dos médicos, na medida em que fraudava a Consolidação das Leis do Trabalho. De modo que nesse caso, a pejetização foi considerada fraude (BRITO, 2021).

Os resultados demonstraram procedência em relação à ação civil tendo sido comprovada a existência de subordinação e de pessoalidade em relação à tomadora, a interpretação do Tribunal Regional do Trabalho, no período de ocorrência da ação civil, reconheceu a existência do vínculo empregatício, cuja interpretação foi de ação fraudulenta contra a legislação trabalhista (DUTRA, 2022, p. 1).

Oliveira e Tavares (2022) avaliam que mesmo havendo muitos conflitos e precedentes desfavoráveis, que implica em avaliação de cada caso específico na Justiça do Trabalho, com a finalidade de identificar se existe ilegalidade das empresas ao optar pela pejetização, levando-se em conta que os tribunais do trabalho buscam

determinar critérios específicos para não permitir situações injustas e indiscriminadas contra os empregados, a ponto de haver perdas da proteção que a legislação trabalhista pode oferecer.

Conforme Oliveira e Tavares (2022, p. 1):

O Supremo Tribunal Federal em fevereiro deste ano, ao julgar a RCL 47.843, fixou uma tese que vai de encontro à então consolidada jurisprudência trabalhista, estabelecendo que é lícita a terceirização por pejetização, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante. A tese se harmoniza com uma decisão anterior da Suprema Corte (ADC 66), no qual se julgou como constitucional o artigo 129 da Lei 11.196/2005, que permite a prestação de serviços intelectuais, em caráter personalíssimo ou não, por meio da constituição de uma pessoa jurídica.

Deve-se reconhecer que a interpretação dos ministros, parte da noção de que a pejetização se trata de uma evolução nas formas de terceirização na prestação de serviços. Portanto, na interpretação dos ministros da Suprema Corte a pejetização se constitui em uma das variantes da terceirização na prestação de serviços.

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a pejetização pode ser considerada um instituto legal em todas as etapas do processo de produção (meio ou fim), depois uma votação, diante da repercussão de casos de pejetização, ficou decidido que é lícito o instituto, sendo considerado uma forma de terceirização na negociação entre empresas e tomadores na prestação de serviços, independentemente da formalização social como empresa, devendo-se determinar mecanismos de responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Ao mesmo tempo em que o STF considerou que a validade jurídica acerca da pejetização não se vincula aos casos de

empregados hipersuficientes, ou seja, aqueles que o empregado possui diplomação em nível superior e recebe uma remuneração superior ou igual a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (PEREIRA, 2022, p. 56).

Portanto, através da análise jurisprudencial, deve-se dizer que a pejetização se estabelece a realidade de profissionais liberais que recebem remunerações mais elevadas e apresentam uma capacidade de decisão quanto a optar pela modalidade. De modo que, se caso houver trabalhadores que por desconhecimento aceita negociar a prestação de serviços, a partir do instituto as pejetização, cabe ao juiz

buscar identificar os mecanismos que podem resultar em fraude, como a caracterização dos elementos de vínculo empregatício.

5.5 A PEJOTIZAÇÃO VERSUS PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A prática da pejetização tem sido apontada pelos críticos como uma forma de favorecer a precarização do trabalho, considerando-se que existem empresas que estão utilizando desse manejo contratual fraudulento como forma de se esquivar de pagamentos de encargos trabalhistas.

Conforme Laraia (2020, p. 344) avalia que:

A pejetização acaba inviabilizando, desta forma, a inserção mais favorável e civilizada dos trabalhadores na economia e sociedade brasileira, pois, apesar de o requisito da prestação de serviço por pessoa física ser dissimulado, outros requisitos da relação de emprego continuam presentes na prática, como a subordinação do empregado pejetizado ao tomador de seus serviços. Esse último, neste sentido, é quem direciona a atividade do empreendimento segundo o seu entender, ditando como a atividade deve ser realizada pelo empregado pessoa jurídica, segundo os padrões da empresa, possuindo, assim, o poder de direção do negócio, isto é, ocorre uma sujeição do empregado ao padrão da prestação do serviço.

Na interpretação de muitos juristas, a categoria de prestação e serviços possui todos os elementos que marcam a relação de emprego, uma vez que for analisado que a partir desses elementos, existe a pessoalidade e subordinação estrutural ou direta, na medida em que existe um controle administrativo e operacional da atividade.

O instituto da pejetização vem atraindo muitos trabalhadores pela falsa percepção de vantagem e pela falsa visão da realidade de mercado, trabalhadores esses que estão focando apenas na possibilidade de obter uma remuneração mais alta, mas estão esquecendo de que ao aceitar a proposta, rejeitarão todos os direitos trabalhistas previstos em lei.

A empresa que contrata uma pessoa natural para prestar serviços como pessoa jurídica (com CNPJ), acaba deixando de desembolsar todas as despesas trabalhistas previstas em lei, como FGTS, INSS, 13º salário, férias, 1/3 das férias, direitos estes que estão resguardados e que levaram muitos anos para ser adquiridos.

Na visão de Pereira (2022) a pejetização representa a destituição total da proteção do trabalhador, portanto, a sua aplicação na ordem jurídica do trabalho

determina a precarização nas relações de trabalho, diante da possibilidade de contratar empregados (pessoas físicas) como se fossem legalmente pessoas jurídicas, favorecendo a redução de encargos trabalhistas, além de determinar uma afronta às garantias constitucionais e as que se encontram sob a natureza infraconstitucional.

Sob essa perspectiva, no instituto da pejetização, o trabalhador se encontra em uma relação de trabalho constituída como pessoa jurídica apenas como uma forma de disfarçar a relação trabalhista subordinada, para encobrir a situação jurídica de pessoa física do empregado, o que estabelece uma relação de precarização do trabalho.

Acerca desse aspecto, Pereira (2022, p. 245) analisa que:

Existindo na realidade um vínculo empregatício travestido de relação comercial acumula ainda o requisito da pessoalidade, pois na pejetização importa que o serviço seja prestado pessoalmente pelo próprio trabalhador, sem que haja na prática a possibilidade de delegação do serviço, ou ainda, porque muitas vezes o trabalhador pejetizado se constitui como uma pessoa jurídica sem nenhum empregado ou sócio de algum membro da família.

Nesse contexto, autores como Pereira (2022); Carvalho (2020) e Pereira (2018) defendem que o processo de pejetização induz à precarização do trabalho, fraudando a relação empregatícia. Carvalho (2020) considera que nesse aspecto, deve-se considerar que a pejetização se constitui em uma forma de persuasão aos prestadores de serviços, na medida em que o tomador faz promessas de possibilitar uma melhoria em termos de remuneração pelo fato de obter os benefícios de diminuição de gastos e obrigações com impostos, no entanto, mesmo que esse aumento pareça uma vantagem para o prestador de serviços, causará uma perda da proteção assegurada pela legislação do trabalho, perdendo diversas vantagens que a contratação convencional de um trabalhador poderia oferecer, como horas extras, décimo terceiro salário, dentre outros benefícios.

Spinelli e Calcini (2020, p. 1) analisam que:

As empresas para se utilizarem da dissimulação da pejetização se apoiam no artigo 129 da lei 11.196/05, o qual onde nos apresenta que quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços intelectuais, em caráter personalíssimo ou não, para fins previdenciários e fiscais, estarão sujeitos unicamente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no artigo 50 da lei 10.406/02 - Código Civil. Não obstante, a interpretação da norma é realizada

de forma incorreta, visto que o uso da pessoa jurídica só poderá acontecer perante a prestação de serviço eventual e/ou sem subordinação.

Sob essa análise, ocorre-se uma fraude, levando-se em consideração que tal processo só poderia ser legal se partisse do uso da pessoa jurídica somente em prestação de serviço eventual e sem subordinação, resultando em perda para os empregados, além de uma ação que gera ilicitude.

Pereira (2022, p. 67) resguarda que em relação ao empregador, “essa conduta aufere bons benefícios, por meio da fraude contra a legislação trabalhistas, obtendo um aumento de lucros com a redução de custos das obrigações trabalhistas que teria de pagar ao empregado”.

A pejetização é um tipo de relação em que a prestação e serviço não é apenas temporária, mas se reveste de elementos que podem ser interpretados como prestação de serviço subordinada e de pessoalidade, e ainda sem o conhecimento da situação jurídica, o trabalhador sob coação ou por falta de alternativa, termina aceitando essa situação, o que representa uma forma de precarização do trabalho.

A fraude no instituto da pejetização ocorre apenas com a intenção de mascarar a relação de emprego, e com isso, a consequência para sua caracterização está expressa na CLT em seu art. 9º, onde resguarda os direitos dos trabalhadores trazendo a nulidade aos atos praticados com intenções fraudulentas que aduz “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

A pejetização muitas vezes é utilizada para burlar os direitos trabalhistas devidos ao empregado, que na maioria das vezes é induzido a constituir pessoa jurídica a fim de fechar um contrato de prestação de serviços com a empresa contratante, o que não é admitido no ordenamento jurídico.

Vimos, portanto, que o instituto da pejetização é um dos grandes responsáveis pela precarização trabalhista, passando como um vendaval e levando embora muitas conquistas que os trabalhadores levaram anos para usufruí-las através de diversas lutas sociais.

Corremos o risco de nos próximos anos não vermos um trabalhador empregado registrado, pois empresas irão utilizar-se dessas liberdades para se ausentarem o máximo possível de encargos trabalhistas, buscando a contratação apenas de pessoas jurídicas para requerer uma mão de obra mais barata aos seus

cofres, o que acarreta na criação de emprego precários com maior insegurança jurídica.

Algumas empresas também estão utilizando desta modalidade para “amedrontar” seus funcionários empregados oferecendo-lhes uma opção de alteração do contrato de trabalho, modificando-o de empregados regidos pela CLT para a modalidade de pejetização. É certo que muitos ficam com medo de perderem seus empregos e sua única fonte de renda e acaba aceitando a troca, tratando-se de um retrocesso perante a conquista da proteção ao empregado e diversas outras conquistas sociais adquiridas através do tempo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo favoreceu na identificação dos aspectos que marcam atualmente o fenômeno da pejetização nas relações trabalhistas, trazendo-se um histórico, a partir da evolução do direito do trabalho, bem como uma sucinta explicação sobre as diferenças entre trabalho e emprego, sendo que o trabalho se trata do gênero e o emprego sua espécie.

O conceito do princípio da proteção ao hipossuficiente que se trata da parte mais fraca da relação trabalhista, também foi mencionado no presente no estudo, pois se faz importante para o entendimento da necessidade de tamanha proteção ao trabalhador no ordenamento jurídico trabalhista.

Os elementos essenciais que configuram um vínculo empregatício foram identificados pois trata-se de características muito importantes para compreendermos a caracterização de uma relação de emprego, sendo que caso esses elementos sejam constatados nas relações de pejetização ou até mesmo nas atividades laborais de trabalhadores autônomos, deverá ser reconhecido como fraude, tendo em vista que muitas empresas estão utilizando dessa nova modalidade para evitar despesas trabalhistas.

Na pejetização não pode existir nenhuma relação de pessoalidade e subordinação, caso comprovada, será caracterizado fraude, e a empresa deverá reconhecer vínculo empregatício tendo que desembolsar todas as verbas trabalhistas devidas.

Percebeu-se o presente estudo que a reforma trabalhista de 2017 trouxe ao ordenamento jurídico uma flexibilidade tanto quanto comentada em relação à licitude de terceirização para qualquer meio da atividade empresarial, podendo ser até a principal, significando uma precarização das condições trabalhistas, tendo em vista que os trabalhadores terceirizados acabam ganhando bem menos do que os trabalhadores contratados diretamente pela empresa, além de possuir uma jornada mais exaustiva. Se faz necessário mencionar também a precariedade pela tamanha rotatividade de pessoas.

Constatou-se também algumas justificativas sobre as muitas alterações na reforma trabalhista a fim de flexibilizá-las, cuja alegação foi sobre o combate a instabilidade institucional, além da tentativa de modificação de uma legislação, que

para eles, já estava ultrapassada e precisava de maior segurança jurídica aos empregadores, conseqüentemente gerando mais empregos aos empregados.

O estudo demonstrou que as decisões jurídicas do Tribunal Regional do Trabalho – TRT e do Supremo Tribunal Federal STF não possuem um entendimento concluído sobre o assunto, mas constatou que a modalidade da pejetização acabou estabelecendo a realidade de profissionais liberais aos hipersuficientes, ou seja, aqueles que recebem remunerações mais elevadas e apresentam uma maior capacidade de decisão para optar pela pejetização. Porém, se caso houver trabalhadores que por desconhecimento ou desesperada necessidade, aceita negociar a prestação de serviços, a partir do instituto as pejetização, e caso procure o judiciário, cabe ao magistrado buscar identificar os mecanismos que podem resultar em fraude, como a caracterização dos elementos que podem configurar um vínculo empregatício através da observância do princípio da primazia da realidade.

E por fim, conclui-se que o grande impacto causado pela pejetização nas relações de trabalho se faz pela precarização das relações trabalhistas decorrente de fraudes cometidas pelas empresas, pela perspectiva de que muitas delas estão utilizando dessa modalidade para mascarar o vínculo empregatício e se desviar de encargos trabalhistas realizando uma contratação de pessoa jurídica para realizar as mesmas atividades de um empregado com subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade realizada.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 9 set. 2022.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ctt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 9 set. 2022.

BRITO, George. **Estado da Bahia é acionado por realizar “pejotização” ilegal de médicos**. 2021. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/noticia/58882>. Acesso em: 20 set. 2022.

CALVET, Otávio Torres. Supremo Tribunal Federal e Pejotização: O rei está nu! **Revista Consultor Jurídico**, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-15/trabalho-contemporaneo-supremo-tribunal-federal-pejotizacao-rei-nu>. Acesso em: 17 set. 2022.

CARVALHO, André Luis de. **Pejotização: A empresa individual como força de trabalho**. 1. ed. São Paulo: CRV, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. 1. ed. São Paulo: Editora Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUTRA, Renata. **A liberação a Pejotização no STF (RCL – 47843)**. Disponível em: <https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/a-libera%C3%A7%C3%A3o-da-pejotiza%C3%A7%C3%A3o-no-stf-rcl-47843>. Acesso em: 19 set. 2022.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **Terceirização - legislação, doutrina e jurisprudência**. 2. ed. São Paulo: Fórum, 2018.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. **Pejotização e relações de trabalho**. *Revista de Ciências Sociais e Política/trabalho*. Vol. 1, n.54, p. 99–116, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LARAIA, Ricardo Regis. **CLT interpretada: Artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. São Paulo: Manole, 2020.

LUZ, Nicholas Moura da. **A Pejotização como instrumento de precarização das relações de trabalho**. 2018. 76 f. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Bahia – Faculdade de Direito – UFBA, Salvador, 2018.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zeros direitos. Trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

Martinez, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

OLIVEIRA, Trícia; TAVARES, Ígor. Pejotização e o STF na RCL 47.843: Novos desenhos contratuais trabalhistas. *Revista Consultor Jurídico*, 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-ago-08/tricia-oliveira-pejotizacao-decisao-stf-rcl-47843>>. Acesso em: 8 set. 2022.

OLIVEIRA, Valtércio Ronaldo de et al. **O judiciário trabalhista na atualidade: Temas relevantes**. 1. ed. São Paulo: TLr Editora, 2015.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica**. 1. ed. São Paulo: Casa do Direito, 2022.

PEREIRA, Emmanoel. **Direitos sociais trabalhistas: Responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RODRIGUES, Tábata; OLIVEIRA, Omar Leal de. **O impacto dos encargos sociais e trabalhistas no resultado da empresa Joscil Equipamentos para Cereais Ltda**. Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ, 2014. Disponível em: <<https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2017/11/O-impacto-dos-encargos-sociais-e-trabalhistas-no-resultado-da-empresa-Joscil-Equipamentos-para-Cereais-Ltda.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins, **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador Pedro Lenza – 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins, **Direito do trabalho esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

SILVEIRA, Gestão de **Risco da Terceirização - Atualizada de acordo com a nova legislação trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Editora do Direito do Trabalho, 2021.

SPINELLI, Alessando Ramos; CALCINI, Ricardo. **Pejotização nas relações de trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/333486/a-pejotizacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 19 set. 2022.